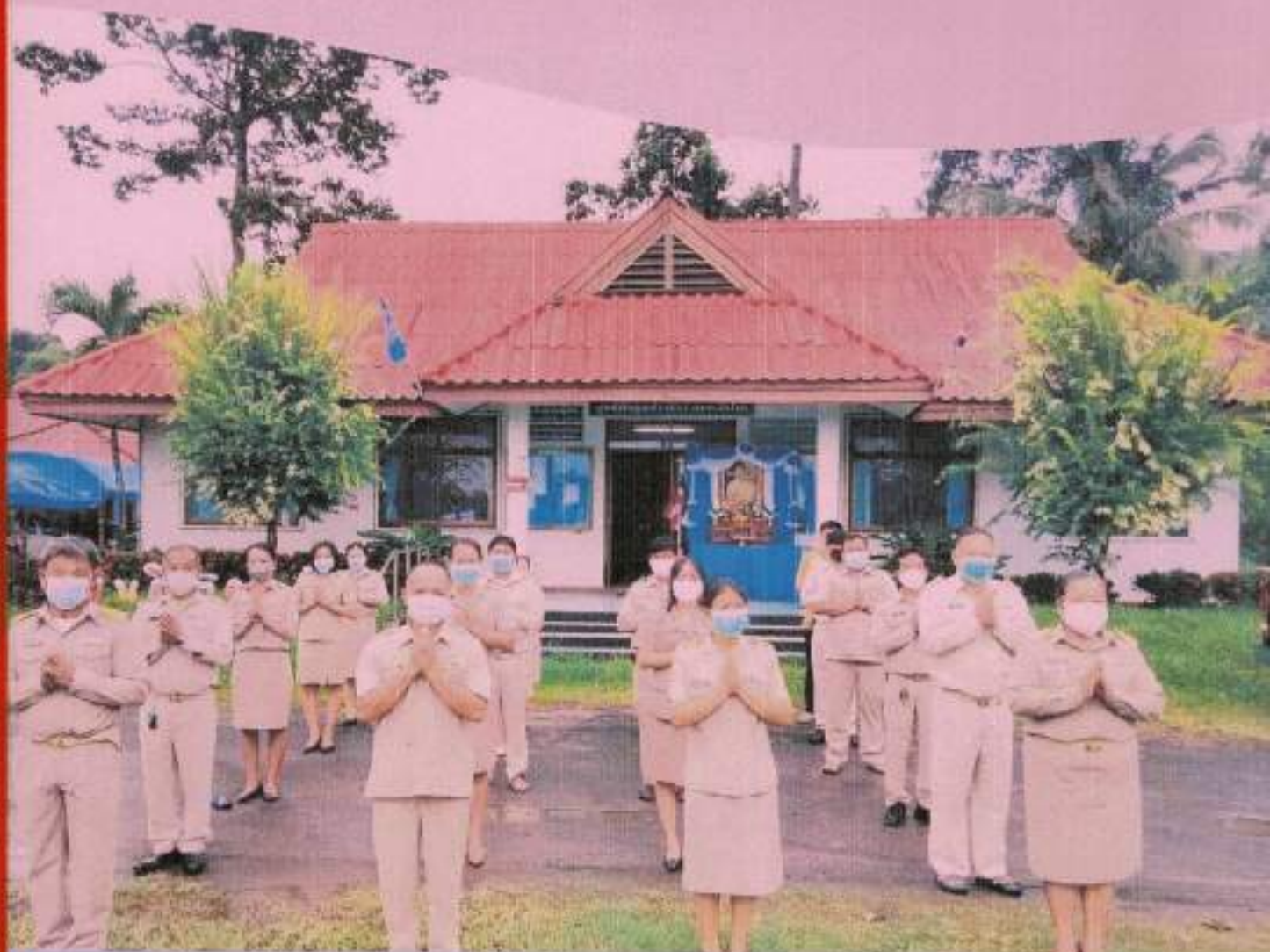


แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ



คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศบุคคลที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง การพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานและหน้าที่ รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล อู่ป่าด โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอิงระบบสมรรถนะเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาท หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดต่อไป



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบล.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ 8/66 วันที่ 24 สิงหาคม 2566

(นายไพศาล พันธุ์ระ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๓
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป	
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กาารบริหารส่วนตำบลอี่ปาด	๔
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๑๗
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๖
บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร(SWOT Analysis)	๓๑
การวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๓๒
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ นิยามศัพท์	๓๔
บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
ประเด็นยุทธศาสตร์	๔๐
หลักสูตรการพัฒนา	๔๐
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๔๓
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๔
บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๔๖

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ภาคผนวก ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ภาคผนวก ค ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคแรก บัญญัติว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการรัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ

๔. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ และในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี



โดยองคการบรหารส่วนต่าบลอืปาต ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนต่าบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองคการบรหารส่วนต่าบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองคการบรหารส่วนต่าบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องคการบรหารส่วนต่าบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต่าบล(ก.อบต.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องคการบรหารส่วนต่าบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องคการบรหารส่วนต่าบลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต่าบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนต่าบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) องคการบรหารส่วนต่าบล ต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนต่าบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองคการบรหารส่วนต่าบลต้นสังกัด หรือองคการบรหารส่วนต่าบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ ๒๖๒ การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่นี้ ให้กระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานส่วนต่าบลผู้นั้นยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้ง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้องคการบรหารส่วนต่าบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต่าบล(ก.อบต.)กำหนด

องคการบรหารส่วนต่าบลอืปาต จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

วัตถุประสงค์

- ๑.เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององคการบรหารส่วนต่าบลอืปาต
- ๒.เพื่อให้องคการบรหารส่วนต่าบลอืปาตสามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

เหมาะสม

เป้าหมายการพัฒนา

๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรขององคการบรหารส่วนต่าบลอืปาต ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๘๐



๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดที่เข้ารับการพัฒนา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.เป้าหมายเชิงประยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดให้บรรลุเป้าหมาย



บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป

องคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด ดำเนนการกจตามหน้าทีที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาต่าบลและองคการบรหการส่วนต่าบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติใหองคการบรหการส่วนต่าบลมีอำนาจและหน้าทีในการจ้ดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่ได้กำหนดใหองคการบรหการส่วนต่าบลมีอำนาจและหน้าทีดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบรหการงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป้นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการกจงานให้สำเร็จลุล่วง

จากแนวทางดังกล่าว องคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด จึงได้กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ต่าบล

ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตองคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด

ต่าบลอีปาด ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านอีปาด ต่าบลอีปาด

หมู่ที่ ๒ บ้านทุ่งม้ง ต่าบลอีปาด

หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไฮ ต่าบลอีปาด

หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งม้ง ต่าบลอีปาด

หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไฮ ต่าบลอีปาด

องคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอกันทรารมย์ ซึ่งห่างจากอำเภอกันทรารมย์ ระยะทางประมาณ ๒๐ กิโลเมตร โดยเส้นทางหลวงหมายเลข ๒๐๖๘ สายกันทรารมย์ – บ้านด่าน โดยองคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด ตั้งอยู่ที่บ้านอีปาด หมู่ที่ ๑ ต่าบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศเหนือ ติดต่อเขตต่าบลแดงหม้อ, ต่าบลนาคำใหญ่, ต่าบลธาตุน้อย อำเภอเข็องใน

ทิศใต้ ติดต่อเขตต่าบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตต่าบลเมืองน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันตก ติดต่อเขตอำเภอบึงบอน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

“องคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด” ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ และใช้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาในเขตต่าบลอีปาด ปัจจุบันเป้นองคการบรหการส่วนต่าบลประเภทสามัญ

เว็บไซต์องคการบรหการส่วนต่าบลอีปาด www.epad.go.th

เบอร์โทรศัพท์, โทรสาร : ๐ ๔๕๙๑ ๕๘๖๖



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององคการบรหารส่วนตำบลอืปาต ตั้งอยูทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลาง มีลักษณะคล้ายคลึงกับพื้นที่ตำบลอื่นๆ ในอำเภอกันทรารมย์ คือ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการเกษตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแตต้นเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงปลายเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนจะมีอุณหภูมิสูงสุดถึง ๔๐ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแตต้นเดือนมิถุนายนไปจนถึงปลายเดือนกันยายน ฝนตกมากในช่วงเดือนมิถุนายน- กันยายน แตอาจเกิด “ฝนทิ้งช่วง” ซึ่งบางครั้งอาจจะนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปี อาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ส่งผลใหการทำนาในพื้นที่สูงประสบภัยแล้งได้ แต่ในเขตองคการบรหารส่วนตำบลอืปาตไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแตต้นเดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม ในช่วงเดือนตุลาคมเป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่น้อย อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนองร่วมด้วยในบางช่วง

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------|---------------------|------------|
| ๑) ลำห้วย | จำนวน ๑ แห่ง | คือ ห้วยคำ |
| ๒) หนองน้ำ | จำนวน ๕ แห่ง | ประกอบด้วย |
| | - หนองมั่ง | |
| | - หนองอีข้า | |
| | - หนองไฮ | |
| | - หนองซอน | |
| | - หนองแคน | |
| ๓) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น | จำนวน ๔ แห่ง | ประกอบด้วย |
| | - ฝาย | ๖ แห่ง |
| | - บ่อโยก | ๖ แห่ง |
| | - บ่อบาดาล | ๓,๐๐๐ แห่ง |
| | - ระบบประปาหมู่บ้าน | ๔ แห่ง |

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

ในเขตองคการบรหารส่วนตำบลอืปาต มีป่าไม้ขนาดใหญ่ทั้งหมด ๑๒ แห่ง ไม้เป็นลักษณะไม้ยืนต้นทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก



๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลอีปาดไม่ได้แยกมาจากตำบลใด สาเหตุที่เอาชื่อบ้านอีปาดเป็นชื่อตำบล ก็เพราะว่า หมู่บ้านอีปาดได้มาก่อนหมู่บ้านอื่นๆ และมีจำนวนครัวเรือน ประชากรมากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ อาศัยอยู่ ประกอบไปด้วย ๓ บ้าน ๕ หมู่ คือ บ้านอีปาด หมู่ที่ ๑ , บ้านทุ่งมั่ง หมู่ที่ ๒,๔ และบ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๓,๕ ขึ้นตรงต่ออำเภอแก้งกัณฑ์ จังหวัดศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มีพื้นที่ประมาณ ๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๙,๓๗๔ ไร่

รายชื่อผู้นำชุมชน(ฝ่ายปกครอง)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รายชื่อผู้ใหญ่บ้าน	เบอร์โทรศัพท์	หมายเหตุ
๑	บ้านอีปาด	นายทองชุ่น สุรวิทย์	๐ ๘๔๘๓ ๕๕๐๓ ๓	กำนันตำบลอีปาด
๒	บ้านทุ่งมั่ง	นายอำนาจ เอกศิริ	๐ ๙๓๕๒ ๘๑๒๔ ๐	
๓	บ้านหนองไฮ	นายนิพนธ์ สุรวิทย์	๐ ๘๗๘๗ ๗๕๐๒ ๕	
๔	บ้านทุ่งมั่ง	นายอำนาจ เอกศิริ	๐ ๙๓๓๔ ๖๖๙๓ ๙	
๕	บ้านหนองไฮ	นางปัจฉา ชราศรี	๐ ๖๕๐๘ ๑๑๔๕ ๐	

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ทั้งหมด ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภา ๕ เขตเลือกตั้ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม ทางการเมืองด้วยดีเสมอมาและประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลือ เสนอแนะในกิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นในทุกๆ ครั้ง

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนครัวเรือน ๘๙๐ ครัวเรือน

จำนวนประชากร ๓,๓๕๑ คน แยกเป็น

- ชาย ๑,๖๔๙ คน

- หญิง ๑,๗๐๒ คน

จำนวนหมู่บ้าน ๕ หมู่บ้าน					
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	หญิง	ชาย	รวม
๑	บ้านอีปาด	๒๖๐	๔๕๐	๔๔๑	๘๙๑
๒	บ้านทุ่งมั่ง	๑๘๑	๓๕๓	๓๘๔	๗๓๗
๓	บ้านหนองไฮ	๑๖๐	๒๙๙	๓๓๓	๖๓๒
๔	บ้านทุ่งมั่ง	๑๔๓	๒๖๙	๒๗๓	๕๔๒
๕	บ้านหนองไฮ	๑๔๖	๒๗๘	๒๗๑	๕๔๙
รวม		๘๙๐	๑,๖๔๙	๑,๗๐๒	๓,๓๕๑

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักบริหารทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอแก้งกัณฑ์ ณ ตุลาคม ๒๕๖๕



๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

องคการบรหารส่วนตำบลอืปาต ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์ การสนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และจัดหาอาหารเสริม(นม)โรงเรียนอุดหนุนค่าอาหารกลางวันให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียนโดยตลอด

ข้อมูลสถานศึกษาในเขตองคการบรหารส่วนตำบลอืปาต จำนวน ๕ แห่ง

ลำดับที่	โรงเรียน	สังกัด		
		สพฐ.	สพป.	องคการบรหารส่วนตำบลอืปาต
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองคการบรหารส่วนตำบลอืปาต (ระดับก่อนวัยเรียน) นายดำรงศักดิ์ मुखันท์ หัวหน้าสถานศึกษา - จำนวนข้าราชการครู - คน (อัตราว่าง) - จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ๒ คน - พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ คน - จำนวนนักเรียน ๑๙ คน แยกเป็น นักเรียนชาย ๘ คน นักเรียนหญิง ๑๑ คน			✓
๒	โรงเรียนบ้านอืปาต(ระดับประถมศึกษา) นายธนพจน์ จำชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียน เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๖๔๘๖ ๗๔๒๓ ๖ - จำนวนข้าราชการครู ๒ คน - จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ๒ คน - จำนวนนักเรียน ๓๓ คน นักเรียนชาย ๒๒ คน นักเรียนหญิง ๑๑ คน	✓		
๓	โรงเรียนบ้านทุ่งมั่ง(ระดับประถมศึกษา) นายทองศักดิ์ พรหมแพง ผู้อำนวยการโรงเรียน เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๖๘๗ ๕๐๐๗ ๗ - จำนวนครู ๕ คน - จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ๔ คน - จำนวนนักเรียน ๗๕ คน นักเรียนชาย ๔๐ คน นักเรียนหญิง ๓๕ คน	✓		
๔	โรงเรียนบ้านหนองไฮ (ระดับประถมศึกษา) นางสาวประภัสสร ทองสุข ผู้อำนวยการโรงเรียน เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๐๐๔ ๘๖๒๒ - จำนวนครู ๖ คน - จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ๕ คน - จำนวนนักเรียน ๗๐ คน แยกเป็น นักเรียนชาย ๓๖ คน นักเรียนหญิง ๓๔ คน	✓		



ลำดับที่	โรงเรียน	สังกัด		
		สพฐ.	สพป.	องคการบรหารส่วนตำบลอืปาต
๕	โรงเรียนประสานมิตรวิทยา(ระดับมัธยมศึกษา) นางบุญเรือน ผู้อำนวยการโรงเรียน เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๔๕๘ ๘๕๘๙ ๕ ว่าที่ ร.ต.จักรพันธ์ ประทุมวงทรัพย์ รองผู้อำนวยการ - จำนวนครู ๑๑ คน - จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ๘ คน - จำนวนนักเรียน ๑๑๔ คน นักเรียนชาย ๕๒ คน นักเรียนหญิง ๖๓ คน		✓	

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ โรคที่มักเกิดกับประชาชนส่วนใหญ่ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน และโรคอื่น ๆ ตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก ไข้หวัด เป็นต้น ส่วนประชาชนในวัยทำงานมีความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้สารเคมีเนื่องจากส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมตลอดทั้งปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้้องคการบรหารส่วนตำบลอืปาตพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งมั่ง จัดกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้

หน่วยงานด้านสาธารณสุขในเขตองคการบรหารส่วนตำบลอืปาต

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งมั่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง
นายฉลอม วิชาชัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๕๑๐ ๔๖๓๖ ๒
- จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ ๓ คน
- ลูกจ้าง ๔ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๘๐ คน แยกเป็น
 - หมู่ที่ ๑ จำนวน ๒๑ คน
 - หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑๕ คน
 - หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑๔ คน
 - หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑๗ คน
 - หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑๓ คน

๔.๓ อาชญากรรม

องคการบรหารส่วนตำบลอืปาตไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยและทำลายทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งองคการบรหารส่วนตำบลอืปาตก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าวและประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ไข และจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาขององคการบรหารส่วนตำบล อืปาตสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่อยู่อย่างจำกัด โดยการจัดทำโครงการติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่จุดเสี่ยง ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ป้ายบอกทาง รวมทั้งได้



ตั้งจุดบรการประชานในช่วงเทศกาลทีมีวันหยุดหลายวันเพืออานวยความสะดวกให้กัประชาน แต่ปัญหาทีพบเป็นประจำคืการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาทีชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คืการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษทีได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชน การขอกำลังตำรวจ อปพร. เพือมาอานวยความสะดวกและช่วยระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดเลยยังเป็นปัญหาทีไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเป็นเรื่องทีทางองคการบรหารส่วนต่าบลจะต้องหาวิธีการแก้ไขให้เป็นที่ไปตามอำนาจหน้าที่ทีสามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตองคการบรหารส่วนต่าบลอิปาดนั้น ปัจจุบันยังถือว่าไม่มีความรุนแรงมากนัก ส่วนใหญ่จะพบในกลุ่มวัยรุ่นซึ่งเป็นผู้เสพมากกว่าผู้ค้ ซึ่งการแก้ไขปัญหาขององคการบรหารส่วนต่าบลอิปาดสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่นการณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ห่างไกลยาเสพติด นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ จะมีหน่วยงานระดับอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณีเข้าดำเนินการ ซึ่งองคการบรหารส่วนต่าบลอิปาดก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องคการบรหารส่วนต่าบลอิปาดได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กัผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพือการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรประจำตัวผู้พิการ
- (๔) ตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือสงเคราะห์ประชานกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือภัยพิบัติ ต่างๆ

สรุปข้อมูลผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ป่วยเอดส์

ผู้สูงอายุ

หน่วยงาน	๖๐ - ๖๙ ปี (คน)	๗๐ - ๗๙ ปี (คน)	๘๐ - ๘๙ ปี (คน)	๙๐ ปี ขึ้นไป (คน)	รวม (คน)
อบต.อิปาด	๔๑๕	๒๐๑	๙๓	๒๒	๗๓๑

ผู้พิการ

หน่วยงาน	ประเภทความพิการ								รวม (คน)
	ทางการมองเห็น (คน)	ทางการได้ยิน หรือสื่อ ความหมาย (คน)	ทางร่างกาย หรือทางการ เคลื่อนไหว (คน)	ทางจิตใจ หรือทาง พฤติกรรม (คน)	ทาง สติปัญญา (คน)	ทางการ เรียนรู้ (คน)	ออทิสติก (คน)	พิการ ซ้ำซ้อน	
อบต.อิปาด	๘	๓๒	๔๙	๑๘	๗	-	-	๐	๑๑๔

ผู้ป่วยเอดส์

มีผู้ป่วยเอดส์จำนวน ๒ คน



๕.ระบบบรหการพ้ันฐาน

ในเขตองค์การบรหการส่วนต่าบลอ์ปาดมีระบบบรหการพ้ันฐาน ดั่งนี้

๕.๑ การคมนาคนขสง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

เส้ันทางคมนาคนทีใช้ติดต้อในเขตองค์การบรหการส่วนต่าบลและพ้ันทีใกล้เคียงมีดั่งนี้

(๑) ทางหลวงแผ่นดิน

- หมายเลข ๒๐๖๘ สายอำเภอกันทรารมย์ - บ้านด่าน

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ไฟฟ้าส่องสว่างในทางหรือทีสาธารณะยังไม่ครอบคลุมพ้ันทีได้ทั้งหมด

(๑) จำนวนครัวเรือนทีใช้ไฟฟ้า จำนวน ๘๘๐ หลังคาเรือน

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๒๙ จุด

๕.๓ การประปา

องค์การบรหการส่วนต่าบลอ์ปาดมีระบบประปาบาดาลขนาดใหญ่จำนวน ๓ แห่ง และระบบประปาขนาดเล็ก(ป้ิงปอง) จำนวน ๑ แห่ง ซ้ียงยังไม่ครอบคลุมการให้บรหการทุกหลังคาเรือน เนื่องจากชุมชนต่างๆ มีพ้ันทีตั้งอยู่ห่างกันมาก

๕.๓.๑ ระบบประในเขตต่าบลอ์ปาด จำนวน ๒ แห่ง

(๑) ประปาบาดาลขนาดใหญ่ บ้านทุ่งม้ง หมู่ที่ ๒ ใช้ร่วมกันระหว่างหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๔

- ตั้งอยู่ที่ บ้านทุ่งม้ง หมู่ที่ ๒

- บรหการบรหการประปาโดย คณะกรรมการชุมชน

- จำนวนครัวเรือนทีใช้น้ำประปา ๓๑๗ หลังคาเรือน

- แหล่งน้ำดิบทีใช้ผลิตน้ำประปาได้มาจาก แหล่งน้ำใต้ดิน

(๒) ประปาบาดาลขนาดใหญ่ บ้านอ์ปาด หมู่ที่ ๑

- ตั้งอยู่ที่ บ้านอ์ปาด หมู่ที่ ๑

- บรหการบรหการประปาโดย คณะกรรมการชุมชน

- จำนวนครัวเรือนทีใช้น้ำประปา ๒๕๐ หลังคาเรือน

- แหล่งน้ำดิบทีใช้ผลิตน้ำประปาได้มาจาก แหล่งน้ำใต้ดิน

(๓) ประปาบาดาลขนาดใหญ่ บ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๕

- ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๕

- บรหการบรหการประปาโดย คณะกรรมการชุมชน

- จำนวนครัวเรือนทีใช้น้ำประปา ๒๔๘ หลังคาเรือน

- แหล่งน้ำดิบทีใช้ผลิตน้ำประปาได้มาจาก แหล่งน้ำใต้ดิน

(๔) ประปาบาดาลขนาดเล็ก(ป้ิงปอง) บ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๓

- ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๓

- บรหการบรหการประปาโดย คณะกรรมการชุมชน

- จำนวนครัวเรือนทีใช้น้ำประปา ๓๒ หลังคาเรือน

- แหล่งน้ำดิบทีใช้ผลิตน้ำประปาได้มาจาก แหล่งน้ำใต้ดิน

๕.๔ โทรศัพท์

(๑) จำนวนชุมสายโทรศัพท์

จำนวน ๑ ชุมสาย

(๒) หอกระจายข่าว

จำนวน ๖ แห่ง



๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- (๑) มีไปรษณีย์ (ตำบล) ให้บริการรับ - ฝาก ได้ จำนวน ๑ แห่ง
- (๒) มีรถประจำทางให้บริการ ไป - กลับ ถึงอำเภอกันทรารมย์ วันละ ๑ รอบ

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่นทำนา ทำสวน ทำไร่ หนุมนเวียนตลอดทั้งปี

๖.๒ การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดไม่มีการประมง มีเฉพาะการเลี้ยงปลาในบ่อไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือน และการจับปลารธรรมชาติ

๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยง ไก่ เป็ด สุกร โค เป็นต้น

๖.๔ การบริการ

ร้านอาหาร	๖	แห่ง
ร้านอินเทอร์เน็ต	-	แห่ง
ร้านซ่อม	๕	แห่ง
ร้านปะยาง	-	แห่ง
ปั้มหลอด	-	แห่ง
ปั้มหยอดเหรียญ	๑	แห่ง
น้ำดื่มหยอดเหรียญ	๕	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ เช่นประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น

๖.๖ อุตสาหกรรม

จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

- โรงผลิตน้ำดื่ม	๑	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๔	แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ร้านค้าต่างๆ	๒๓	แห่ง
--------------	----	------

๖.๘ แรงงาน

เนื่องจากในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ จึงไม่มีการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างแรงงานด้านการเกษตร และเป็นการจ้างแรงงานตามฤดูกาลซึ่งก็เป็นส่วนน้อย



๗.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ๓,๓๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘%
- ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๓%

๗.๒ ศาสนสถาน จำนวน ๓ แห่ง

- ๑) วัดบ้านอีปาด เจ้าอาวาส พระครูสมศักดิ์ จันทโชโต และเป็นเจ้าคณะตำบลอีปาด มีพระสงฆ์ จำนวน ๑ รูป
- ๒) วัดทุ่งมั่ง เจ้าอาวาสพระครูทองใบ ประภากร มีพระสงฆ์จำนวน ๓ รูป
๓. วัดหนองไฮ เจ้าอาวาสพระอธิการชนะภัย จิตธมโม มีพระสงฆ์จำนวน ๓ รูป

๗.๓ ประเพณีและงานประจำปี

บุญคุณลาน (บุญกุ่มข้าวใหญ่)	เดือนกุมภาพันธ์
ประเพณีสงกรานต์	เดือนเมษายน
ประเพณีบุญบั้งไฟ	เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน
บุญเข้าพรรษา	เดือนกรกฎาคม
บุญเข้าประดับดิน	เดือนกันยายน
บุญข้าวสาก	เดือนตุลาคม
บุญออกพรรษา	เดือนตุลาคม
บุญกฐิน	เดือนพฤศจิกายน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๗.๓.๑ ประเภท ด้านเป่ามนตร์รักษาโรค

๑) ชื่อ – นามสกุล นายอดิศักดิ์ จันทรัตน์

อายุ ๖๙ ปี เกิดวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๔๙๖

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๑๐๘/๓ หมู่ที่ ๔ ตำบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค์ความรู้ภูมิปัญญา เป่ามนตร์รักษาอาการกระดูกเคลื่อน
กระดูกแตก จากอุบัติเหตุต่างๆ

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ น้ำมันงา

๗.๓.๒ ประเภท หมอสูตรขวัญ

๑) ชื่อ – นามสกุล นายทอง ชราศรี

อายุ ๘๘ ปี เกิดวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๔๗๘

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๑๕/๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค์ความรู้ภูมิปัญญา สูตรขวัญในงานพิธีต่างๆ ทั้งพิธีมงคล
และอัปมงคล

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ พาชขวัญ, กระทง เป็นต้น(ตามพิธีกรรมนั้นๆ)



๒) ชื่อ - นามสกุล นายสุบิณ สมนิก

อายุ ๗๗ ปี เกิดวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๔๘๙

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๗๔/๓ หมู่ที่ ๔ ตำบลอ้ปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค้ความรู้ภูมิปัญญา สูตรขวัญในงานพิธีต่างๆ ทั้งพิธีมงคล
และอ้ปมงคล

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ พาชขวัญ, กระทบ เป็นต้น (ตามพิธีกรรมนั้นๆ)

๗.๓.๓ ประเภท เครื่องจักสาน

๑) ชื่อ - นามสกุล นายใส ศรีสุธรรม

อายุ ๘๕ ปี เกิดวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๔๘๐

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๑๐๙/๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลอ้ปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค้ความรู้ภูมิปัญญา จักสานจากไม้ไผ่ เช่น ช่อง ไซ เป็นต้น
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ไม้ไผ่

๒) ชื่อ - นามสกุล นายบุญชู วราพุด

อายุ ๘๘ ปี เกิดวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๔๗๘

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๒๔/๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลอ้ปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค้ความรู้ภูมิปัญญา จักรสานจากไม้ไผ่ เช่น ช่อง ไซ
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ไม้ไผ่

๗.๓.๔ ประเภท สมุนไพรพื้นบ้าน

๑) ชื่อ - นามสกุล นายยงค้ เนินไพร

อายุ ๗๓ ปี เกิดวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๘๖

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๘๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลอ้ปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค้ความรู้ภูมิปัญญา การใช้สมุนไพร เป็นยารักษาโรค เช่น
โรคตกขาว ริดสีดวง รักษาเมล็ดลูกอ้กเสบ
โรคกระเพราะอาหาร

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ สมุนไพรพื้นบ้าน

๒) ชื่อ - นามสกุล นางสนั่น ศรีสุธรรม

อายุ ๗๓ ปี เกิดวันที่ ๒ เมษายน ๒๔๙๓

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๙๘/๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลอ้ปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ

ความสามารถ / องค้ความรู้ภูมิปัญญา รักษาภูสวัต เริ่ม เปื้อเมามาจากสารเคมี
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ สมุนไพรพื้นบ้าน

๗.๓.๕ ภาษาถิ่นในเขตองค้การบรหการส่วนต่าบลอ้ปาด เป็นภาษาลาว



๗.๔ ลินค้ำพื้นเมืองและของทีระลึก

ลินค้ำส่วนใหญ่ในเขตองค้การบรหการส่วนต่าบลอี่ปาด เป็นลินค้ำด้าการเกษตร เช่น พริกแห้ง หอม กระเทียม

๘.ทรพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

น้ำทีใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำประปาบาดาล และน้ำจากการเจาะบ่บาดาล ทั้งใช้ในครัวเรือนและใช้ในภาคการเกษตร ส่วนน้ำฝนปัจจุบันไม่นิยมเก็บไว้บริโภคเพราะมีการปนเปื้อนสารพิษมากขึ้น

แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย

- ลำห้วย จำนวน ๑ แห่ง คือห้วยค้ำ
- หนองน้ำ จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย
 - ๑) หนองมั่ง
 - ๒) หนองอีข่า
 - ๓) หนองไฮ
 - ๔) หนองซอน
 - ๕) หนองแคน

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย

- ฝาย จำนวน ๖ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน ๖ แห่ง
- บ่บาดาล จำนวน ๓,๐๐๐ แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๔ แห่ง

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตองค้การบรหการส่วนต่าบลอี่ปาดมีป่าไม้ขนาดใหญ่ทั้งหมด ๑๒ แห่ง ไม่เป็นลักษณะไม้ยืนต้น ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

๘.๓ ภูเขา

เขตองค้การบรหการส่วนต่าบลอี่ปาด ไม่มีภูเขา

๘.๔ คุณภาพของทรพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค้การบรหการส่วนต่าบลอี่ปาดเป็นพื้นที่เหมาะกัการเพาะปลูก ทรพยากรธรรมชาติยังอยู่ในสภาพดี

๙.อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

กลุ่มมวลชนจัดตั้ง

- | | | | | | |
|--------------------------|---|------|-------|-----|-------|
| - ลูกเสือชาวบ้าน | ๒ | รุ่น | จำนวน | ๓๐๐ | คน |
| - ไทยอาสาป้องกันชาติ | ๑ | รุ่น | จำนวน | ๑๖๐ | คน |
| - กองหนุนเพื่อความมั่นคง | - | รุ่น | จำนวน | - | คน |
| - อปพร. | ๒ | รุ่น | จำนวน | ๖๐ | คน |
| - กลุ่มอาชีพ | | | จำนวน | ๖ | กลุ่ม |



- อาสาป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	จำนวน	๑๒๕	คน
- อาสาสมัครพัฒนาประชาธิปไตย	จำนวน	๘๓๕	คน
- ชุดรักษาความสงบประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	คน

๑๑. การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

๑๑.๑ ข้อมูลคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์	หมายเหตุ
๑	นางประดับ สมนึก	นายก อบต.อีปาด	๐ ๘๖๒๔ ๘๑๖๑ ๑	
๒	นายประวัติน ป็องเศร่า	รองนายก อบต.อีปาด	๐ ๘๘๑๙ ๗๙๕๕ ๙	
๓	นายคำภา ชารี	รองนายก อบต.อีปาด	๐ ๘๗๐๙ ๓๐๓๕ ๒	
๔	นายอัครเดช สุรวินท์	เลขานุการ นายก อบต.อีปาด	๐ ๘๐๒๘ ๔๘๔๗ ๒	
๕	นายวิรัตน์ ป็องเศร่า	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๑	๐ ๘๑๐๗ ๖๕๓๑ ๓	
๖	นายสมบัติ สุรวินท์	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๑	๐ ๘๗๙๙ ๖๓๑๓ ๖	ประธานสภา อบต.อีปาด
๗	นายปัญญา สมนึก	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๒	๐ ๘๗๒๔ ๐๒๓๕ ๔	
๘	นายปกครอง พิมพ์พันธ์	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๒	๐ ๘๒๔๙ ๐๖๘๘ ๐	
๙	นายบุรี จันทร์ตัน	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๓	๐ ๘๒๘๘ ๑๐๔๘ ๙	รองประธานสภา อบต.อีปาด
๑๐	นางสาวเจียงคำ ชราศรี	สมาชิก อบต. หมู่ที่ ๓	๐ ๘๖๒๑ ๘๕๖๒ ๖	

๑๑.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

คมนาคมสะดวกปลอดภัย ก้าวไกลด้านการศึกษา คกรักษาประเพณีวัฒนธรรม
นำชุมชนสู่วิถีเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒) ระบบเศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้นและสามารถแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน
- ๓) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่มีมลพิษ ไม่ถูกทำลาย ได้รับการดูแลรักษา
- ๔) เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่ดี ชีวิตมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) มีระบบการศึกษาที่ได้มาตรฐานและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่
- ๖) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และจัดการทั้งบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และ
หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง



ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

ค่าเป้าหมาย

ค่าที่แสดงความก้าวหน้าของเป้าหมาย

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑) การใช้ที่ดินและแหล่งน้ำ
- ๒) ด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำท่อสี่เหลี่ยม คสล.
- ๓) การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร, ไฟฟ้าสาธารณะ และปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๑) จัดทา/ปรับปรุงสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒) รณรงค์โครงการเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ด้านส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๑) สร้างความตระหนักและจิตสำนึกให้แก่ชุมชน
- ๒) สร้างสวนสาธารณะ และปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

กลยุทธ์

- ๑) การป้องกันรักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมสวัสดิการนันทนาการ
- ๓) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) การส่งเสริมให้ประชาชนป้องกันภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนเด็กและเยาวชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการที่ดี

กลยุทธ์

- ๑) การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ๒) การเมืองและการบริหารจัดการ



- ๓) การจ้ดทาและพฒนาปรบปรุุงครอื่งมอื่ครอื่งอู่ใ้ในการปฏิบัติกาาร
- ๔) การปรบปรุุงสำนั้กาารและสทาานที่ปฏิบัติกาาร
- ๕) การปรบปรุุงทหะเบยยนเอกสทาาร
- ๖) เพิ่มประสทธิภาพของบุคคลากร
- ๗) ปรบปรุุงและพฒนารายได้

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลขององคค์การบรหการส่วนต่าบลอ้อปาด

นางสาวธัญรัศม์ พัชรพพรพฒน์ ปลัดองคค์การบรหการส่วนต่าบลอ้อปาด
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๘๐๙ ๐๙๙๗ ๕

สำนั้ปลัดองคค์การบรหการส่วนต่าบล(๐๑)

นายดำรงศักดิ์ มุขขันธุ์ หัวหน้าสำนั้ปลัด เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๓๓๒ ๕๕๑๗ ๔

พนักงานส่วนต่าบล	จำนวน ๖ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๕ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน ๑ ต่าแหน่ง
พนักงานจ้างตามภาารกจิ/ท่วไป	จำนวน ๘ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๘ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน - ต่าแหน่ง
พนักงานจ้างเหมาบรหการ	จำนวน ๔ ต่าแหน่ง

กองคล้ง(๐๔)

นางสาวเกษมณี แสงสกุล ผู้อำนวยการกองคล้ง เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๘๑๒ ๙๕๘๐ ๑

พนักงานส่วนต่าบล	จำนวน ๖ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๔ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน ๒ ต่าแหน่ง
พนักงานจ้างเหมาบรหการ	จำนวน ๑ ต่าแหน่ง

กองช่าง(๐๕)

นายจิระพงษ์ พันธุ์ ผู้อำนวยการกองช่าง เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๑๗๒ ๕๘๕๕ ๐

พนักงานส่วนต่าบล	จำนวน ๓ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๑ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน ๒ ต่าแหน่ง
พนักงานจ้างตามภาารกจิ	จำนวน ๒ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๒ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน - ต่าแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

พนักงานส่วนต่าบล	จำนวน ๑ ต่าแหน่ง
- มีผู้ครองต่าแหน่ง	จำนวน ๑ ต่าแหน่ง
- อัตรารว่าง	จำนวน ๐ ต่าแหน่ง



ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(ข้อมูล ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป			หมายเหตุ
	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตรารว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตรารว่าง	
ปลัด	๑	๑	-	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๕	๑	๕	๕	-	
กองคลัง	๖	๔	๒	-	-	-	
กองช่าง	๓	๑	๒	๒	๒	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๒	๕	๘	๘	-	

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป			หมายเหตุ
	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตรารว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตรารว่าง	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	๑	๑	๑	-	
รวม	๑	-	๑	๑	๑	-	

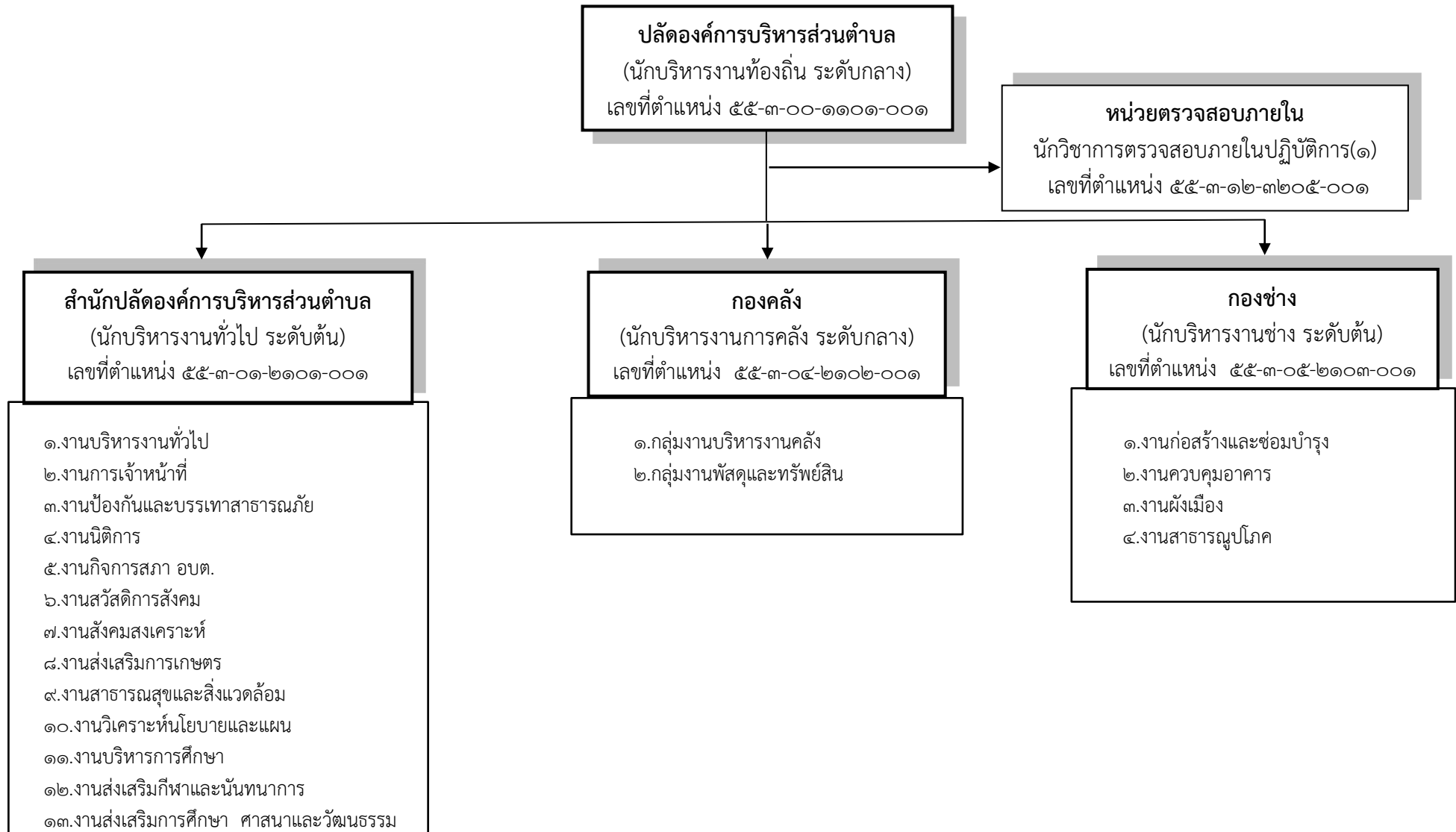
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

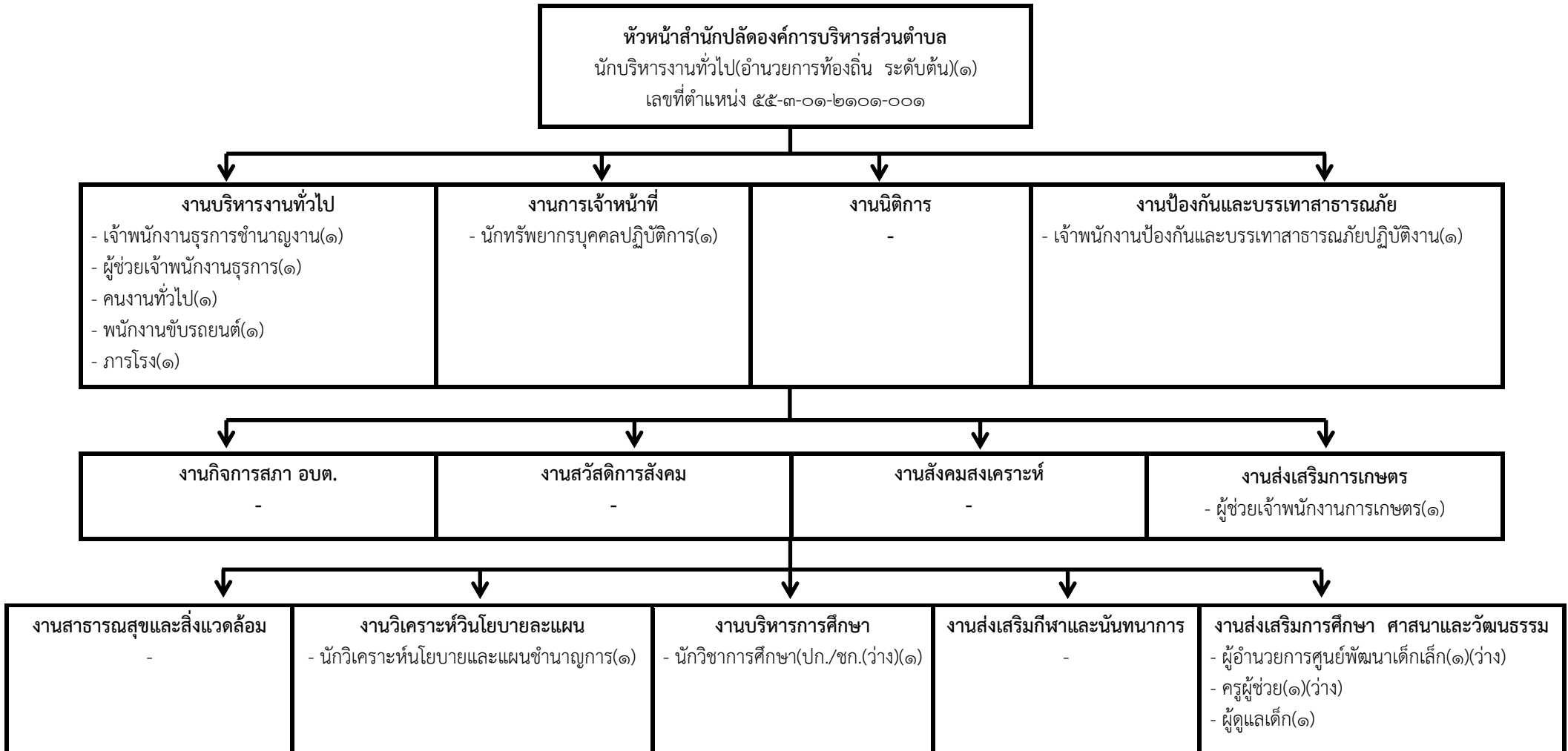


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



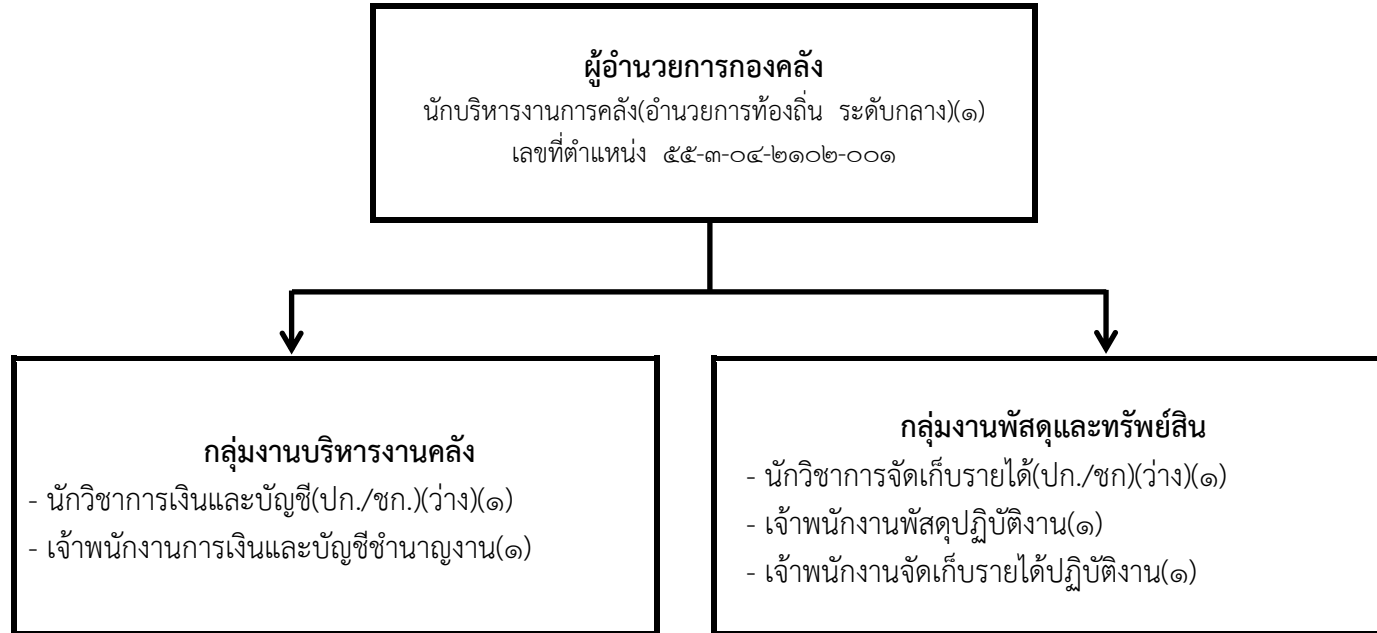


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๑)



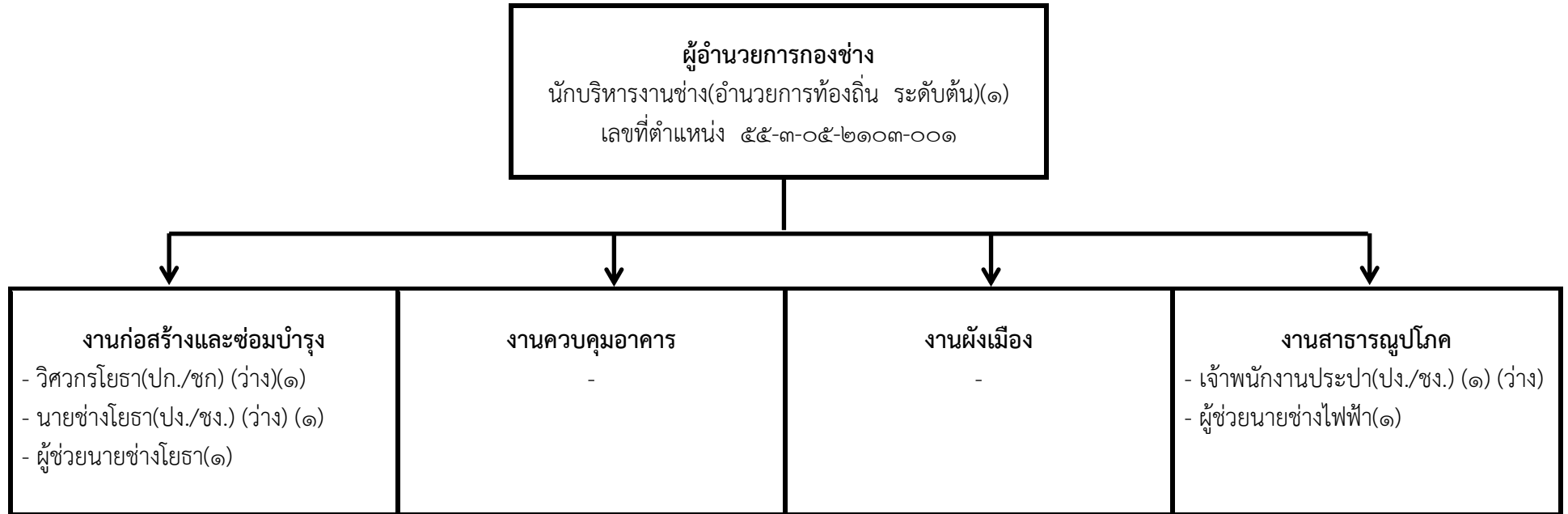


โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๔)



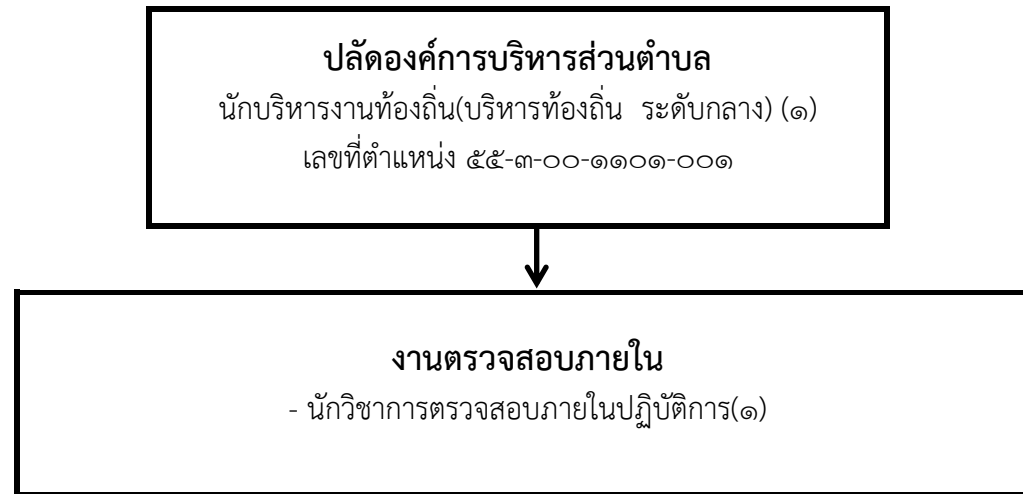


โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๕)





โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๑๒)





ภารกิจของส่วนราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลอีปาด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานกาารเจ้าหน้าที
- ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานกิจการสภา อบต.
- ๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๗) งานสังคมสงเคราะห์
- ๘) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๑) งานบริหารการศึกษา
- ๑๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองคลัง(๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกาารจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานกาารตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานกาารจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานกาารจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานกาารจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



การแบ่งส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

- ๑) กลุ่มงานบริหารงานคลัง
- ๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง(๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกกำแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

- ๑) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๒) งานควบคุมอาคาร
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานสาธารณูปโภค

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- ๑) งานตรวจสอบภายใน



บทที ๓ กรอบแนวคิดในการจัดท่าแผนกาารพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล

ในยุคโลกาภีวัตน์นี เชื้อกัันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศัภยาภ คุณภาพ และจริยธรรมทีสูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน(Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก(สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร , ๒๕๔๕) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นต่าแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำทีว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน(“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลทีมีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค่าโลก ได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนทีคุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กร ในอนาคต(จุฑามณี ตระกูลสมุททา,๒๕๔๔)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้าน ความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงาน หรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางทีองค์กรต้องการหรือไม่(อรุณ รักธรรม ,๒๕๓๗)

Nadler และ Wiggs (๑๙๘๙) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศัภยาภในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกันคือ

๑.การฝึกอบรม(Training) เป็นกระบวนการทีจัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติทีได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานทีเปลี่ยนไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ทีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความต้องการเปลี่ยนแปลงต่างๆทีเกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากทีได้คาดคะเนไว้

๒.การศึกษา(Education) เป็นกระบวนการทีจัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมทีจะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตทีแตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นต่าแหน่ง(Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าทีใหม่

๓.การพัฒนา(Development) เป็นกระบวนการทีจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ทีอาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดมุ่งหมายทีเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศัภยาภทีซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

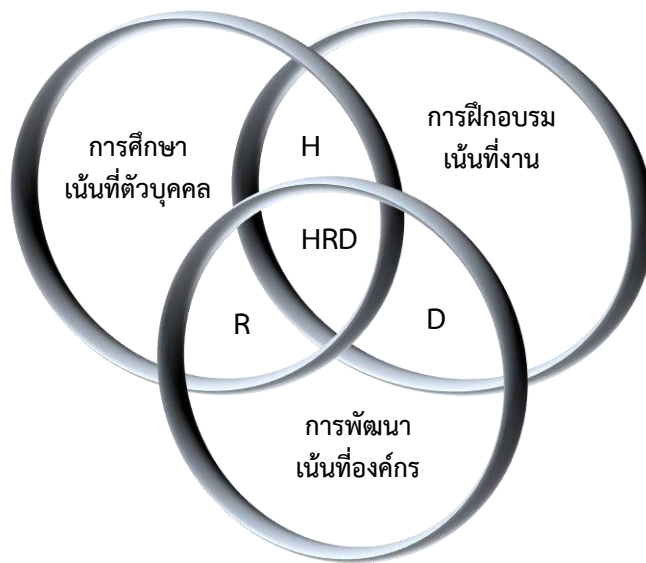


ดนัย เทียนพุม(๒๕๓๗) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังนี

หมายเหตุ

- H ย่อมาจาก Human
- R ย่อมาจาก Resource
- D ย่อมาจาก Development
- HRD ย่อมาจาก Human Resource Development

ที่มา : ดนัย เทียนพุม(๒๕๓๗) กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งทำท่ายความสำเร็จของธุรกิจ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า ๒๒



การฝึกอบรม การศึษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก และเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การฝึกอบรม การศึษา และการพัฒนา ดังนี

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึษา	ในอนาคตที่แต่ละคนต้องเตรียมศึษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่ จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คน และ งาน หรือ กิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร(๒๕๔๕) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินตติ้ง หน้า ๑๑



การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนีที่แตกต่างตรงกันข้าม ๒ แนวคิด(พิไลวรรณ อินทรักษา,๒๕๕๐) คือ ๑.แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่คงเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงาน แต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองจะต้องดิ้นรนชวนขายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้าม แนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคลากรนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน และ ๒.แนวความคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรกกล่าวคือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่ามีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย ๒ ประการ ๒.๑ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน ๒.๒ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคลากรทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สุริยา มนตรีภักดิ์(๒๕๕๐ : ๗๒) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อในงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังช่วยให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ(คะนิงนิต กองผาธา,หน้า ๑๓)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วน



ต่าบลแตงตั้งคณการกรจาดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล ประกอบด้วย นายองคการบรหการส่วนต่าบล เป็นประธารกรรการ ปลัดองคการบรหการส่วนต่าบล ผู้อานวยการองและหัวหน้าส่วนราชการอื เป็นกรรการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รบผดขอการบรหการงานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรการ และเลขานการ

โดยกาหนดให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลอย่งน้อยประกอบไปด้วย

- ๑.หลักการและเหตุผล
- ๒.วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- ๓.หลักสูตรการพัฒนา
- ๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖.การติดตามและประเมินผล

องคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้เกิดความพรอมในด้านต่างๆ องคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด จึงได้กาหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนต่าบล และพนักงานจ่าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไป อย่งมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจาดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนต่าบลองคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตราก่าล้ง ๓ ปี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนารวมตามนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบราชการ ไปสู่ยุค ๔.๐ และกาหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองคกรที่เปดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอืๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอืๆ เป็นผู้รบผดขอดำเนินการแทน โดยการจาดระเปียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ธารนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ย่งต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบรหการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนต่าบลองคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาารติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองคกรปกครองส่วนต่าบลองคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจาดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พรอมทั้งอานวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององคกรปกครองส่วนต่าบลองคการบรหการส่วนต่าบลอืปาด ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓.องค์กาารทีมีขีตสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประกุคต้งค้ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่นแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กาารทีมีขีตสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนังานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนังาน ก.พ.ที นร ๑๐๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครฐัด้วยตนเอง(Digital Government skill Self-Assesment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครฐั เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติ คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมือวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล

องค์กาารบริหารส่วนต่าบลีปาด ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกันหาปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR) แล้วนำเครื่องมือ TOWS MATRIX มาวิเคราะห์หาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์(Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์(Strategic Challenge) ของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(IFAS : Internal Factor Analysis Summary) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก(EFAS : External Factor Analysis Summary) และผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร(SWOT Analysis)

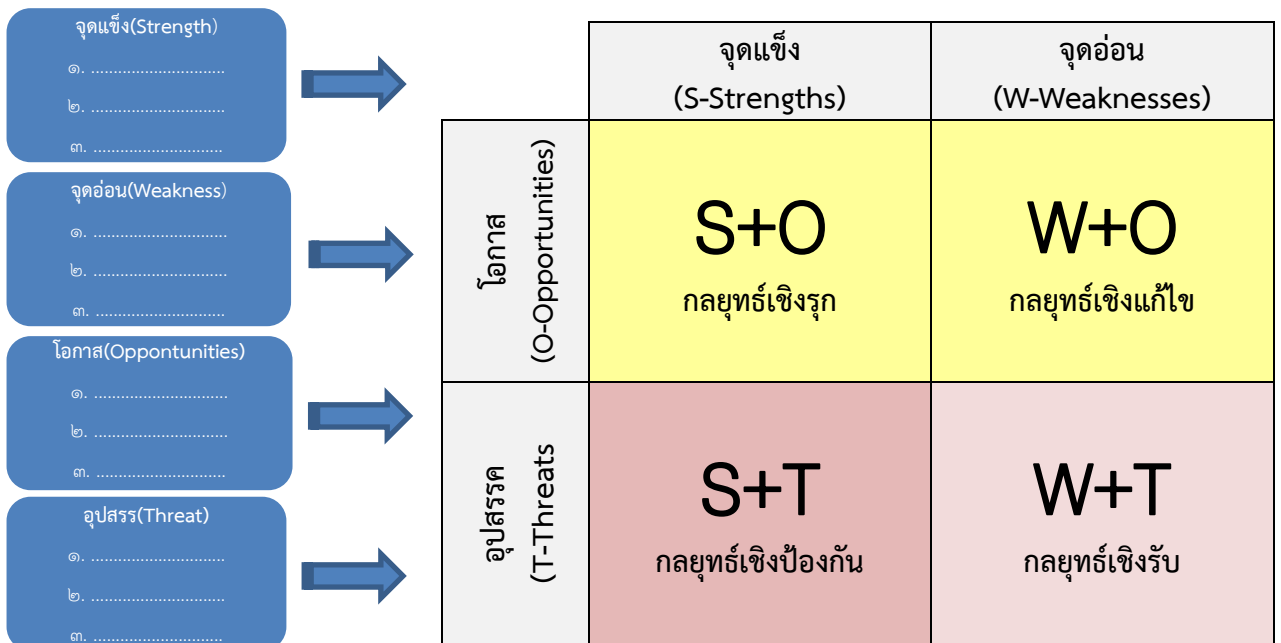
จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)	
S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างดี การปฏิบัติหน้าที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	W๑	การปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงและประสานการปฏิบัติงาน รวมถึงระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
S๒	การแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	W๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงานของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับ	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาแนวคิด คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำใ้บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความคิดในการทำงาน การมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเพียงพอ	W๕	บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงิน พัสดุ การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น
S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	W๖	ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
S๗	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้งานเทคโนโลยี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
โอกาส(O-Opportunities)		อุปสรรค(T-Threats)	
O๑	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ IT รูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานแบบเครือข่าย ลดการใช้ทรัพยากรและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	T๑	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ความล่าช้าในการให้บริการ ขาดความคล่องตัว ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
		T๒	ความคาดหวังของประชาชนต่อการเข้ารับบริการจากบุคลากรและหน่วยงานของรัฐ



โอกาส(O-Opportunities)		อุปสรรค(T-Threats)	
O๒	กาารนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้กาารสื่อสารและการประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว แพ้หลาย ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมายอย่างรวดเร็ว	T๓	ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่บ่อยครั้ง
O๓	รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มุ่งเน้นการปรับตัวสู่กาารบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล		
O๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ รวมทั้งกระแสโลกที่มีการมุ่งเน้นพัฒนาคนและเทคโนโลยีควบคู่กัน		

TOWS MATRIX เป็นอีกเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ที่ต่อยอดมาจาก SWOT Analysis โดยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ปัจจัยภายใน(Strength : จุดแข็ง และ Weakness : จุดอ่อน)

กาารวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์





ผลกาารวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการกาหนดกลยุทธ์ในแผนกาารพัฒนาพนักงานส่วนต่าบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

	จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)	
	S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกาหนด ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบได้อย่างดีกาารปฏิบัติหน้าที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์	W๑	กาารปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่ยัง ขาดกาารเชื่อมโยงและประสานกาาร ปฏิบัติงานรวมถึงระหว่าภาคส่วนราชการ ยังขาดกาารเชื่อมโยงเกือหนุนซึ่งกันและกัน
S๒	กาารแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	W๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงาน ของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้ ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับกาารปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน	
S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง	
S๔	ผู้บริหารต้องถึนให้ความสำคัญในกาาร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับ	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและ ขาดความตระหนักในกาารทำงานเป็นทีม	
S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา บุคลากรและองค์กรอย่างเพียงพอ		กาารสร้างวัฒนธรรม กาารพัฒนาแนวคิด คุณธรรมและจริยธรรมในกาารทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำ บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความคิดในกาารทำงานการมีส่วนร่วม หรือแสดงความคิดเห็นในกาารทำงาน	
S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้น ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ		เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของ องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้ และทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงาน เช่นงานการเงิน พัสดุ กาารจัดเก็บรายได้ เป็นต้น	
S๗	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะ เรียนรู้ทาง เทคโนโลยี และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	W๕	บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้ และทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงาน เช่นงานการเงิน พัสดุ กาารจัดเก็บรายได้ เป็นต้น	
			W๖	ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะใน กาารปฏิบัติงาน กาารสอนงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน
โอกาส(O-Opportunities)		SO	WO	
O๑	กาารนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ IT รูปแบบ ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ระบบ กาารทำงานแบบเครือข่าย ลดกาารใช้ทรัพยากร และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบ กาารให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	S๖S๗O๑O๒O๔	W๕O๑O๔	
O๒	กาารนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงานทำให้กาารสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีความรวดเร็วแพร่หลาย ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว	S๖S๗O๓O๔	กาารส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	
O๓	รัฐบาลกาหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มุ่งเน้น กาารปรับตัวสู่กาารบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล	ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสู่ระดับ บริหาร		
O๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ รวมทั้งกระแสโลกที่มีการ มุ่งเน้นพัฒนาคนและ เทคโนโลยีควบคู่กัน			
อุปสรรค(T-Threats)		ST	WT	
T๑	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่งผล ให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความ คล่องตัวในการให้บริการ ปรับตัวไม่ทันกับระบบ เทคโนโลยีสมัยใหม่ บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแล บุคคลในครอบครัว	S๖S๘T๑T๒	W๕T๓	
T๒	ความคาดหวังของประชาชนต่อกาารเข้ารับบริการ จากบุคลากรและหน่วยงานของรัฐ	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	ส่งเสริมและพัฒนาการกาารทำงานแบบหลากหลาย หรือ เรียนรู้รอบด้าน	
T๓	ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่บ่อยครั้ง			



บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความรู้คู่คุณธรรม ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ร่วมแรงขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ : การพัฒนาบุคลากร

- ๑) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้สู่การให้บริการอย่างมืออาชีพ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่การบริการอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๔) ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร

- | | |
|---------------------------------|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๑ | การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๒ | การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามแก่ข้าราชการ |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๓ | การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๔ | การสร้างสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร |

นิยามศัพท์

พนักงานส่วนตำบล หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ
- ๒) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



โครงการ

- ๑) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง
- ๒) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ๓) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๔) กิจกรรมการสรุปลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำ
- ๕) กิจกรรมการจัดทำสถิติอัตรากำลังประจำปี
- ๖) โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อบต.อีปาด และคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาดี ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ติงงามแก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และค่านิยมที่ติงงามของข้าราชการ
- ๒) องค์การบรหการส่วนต่าบลอีปาดมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร อบต.อีปาด
- ๒) โครงการพนักงานดีเด่น
- ๓) กิจกรรมยกย่องพนักงานให้บริการดีเด่นประจำปี
- ๔) กิจกรรมเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล
- ๕) กิจกรรมเผยแพร่หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาดี ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑) บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน สู่การให้บริการสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ

- ๑) โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒) โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาดี ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ๒) บุคลากรมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) ยกกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร
- ๒) พัฒนาคคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

โครงการ

- ๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบรหการส่วนต่าบลอีปาด
- ๒) โครงการกิจกรรม ๕ ส. เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ	๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ ๒) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง ๒) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในสายงาน	✓	✓	✓	๓๙๐,๐๐๐	ทุกสำนัก/กอง
		๔) กิจกรรมการสรุปสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี ๕) กิจกรรมการจัดทำสถิติอัตรากำลังประจำปี	- มีการจัดทำรายงานผลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี - มีการจัดทำสถิติอัตรากำลังประจำปี	- มีข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี - มีข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปี	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
		๖) โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อบต.อืปาด และคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	๒๐๐,๐๐๐	สำนักปลัด



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามแก่ข้าราชการ									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และค่านิยมที่ดีงามของข้าราชการ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	๑) โครงการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร อบต.อู่ป่าด	ระดับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประการที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประการณัที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	๒๗,๐๐๐	สำนักปลัด
		๒) กิจกรรมเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล		๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
		๓) กิจกรรมเผยแพร่หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน		๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
		๔) โครงการพนักงานดีเด่น ๕) กิจกรรมยกย่องพนักงานให้บริการดีเด่นประจำปี	มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒) ผ่านประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน	ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน สู่การให้บริการสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๑) โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ องค์ความรู้	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง
		๒) โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน	นำระบบเทคโนโลยี IT มาใช้ในการปฏิบัติและการให้บริการประชาชน	๑) การให้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตอย่างน้อย ๒ ช่องทาง คือ การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์, การชำระภาษีผ่านระบบออนไลน์	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๒) บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร	๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง
		๒) โครงการกิจกรรม ๕ ส.เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดโครงการกิจกรรม ๕ส. เพื่อสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับดี เกี่ยวกับการจัดโครงการกิจกรรม ๕ส.เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง



- (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๕) พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที พ.ศ.๒๕๓๙
- (๖) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- (๗) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางกาารปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙
- (๘) กฎหมายต่าๆ ทีเก็ยวข้อง
- (๙) ความรู้เก็ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน
- ๒) หลักสูตรกาารพัฒนาเก็ยวกับงานในหน้าทีที่รับผิดชอบ ได้แก่อความรู้เก็ยวกับ**
- (๑) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- (๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๒
- (๓) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๘
- (๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๕) พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓
- (๖) ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กาารบริหารส่วนต่าบล ตามหน้าทีที่ความรับผิดชอบในแต่ละต่าแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละต่าแหน่ง ได้แก่อความรู้เก็ยวกับ**
- (๑) หลักสูตรกาารพัฒนาเก็ยวกับงานในหน้าทีที่รับผิดชอบ
- (๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละต่าแหน่ง
- ๓.๑ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๒ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๓.๓ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๓.๔ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๕ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๓.๖ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็ยบรายได้
- ๓.๗ หลักสูตรวิศวกรโยธา
- ๓.๘ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.๙ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑๐ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็ยบรายได้
- ๓.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓.๑๓ หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓.๑๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา
- ๓.๑๕ หลักสูตรกาารพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางกาารศึกษา
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกต่าแหน่ง
- (๖) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม



- (๗) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- (๘) เทคนิคกาารบริหารงานสมัยใหม่
- (๙) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กาาร
- (๑๐) หลักสูตรอื่่นๆ เกี่ยวกับความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละต่าแหน่ง

หมายเหตุ ๑) หลักสูตรต่าๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒) หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนต่าบลโครงการเดียวกันได้

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- (๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- (๒) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- (๓) หลักสูตรนักบริหารงานกาารคลัง
- (๔) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- (๕) หลักสูตรนักบริหารกาารศึกษา
- (๖) หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา
- (๗) หลักสูตรด้านการวางแผนและการจัดการ
- (๘) หลักสูตรความเป็นผู้นำ
- (๙) หลักสูตรเชิงกลยุทธ์
- (๑๐) หลักสูตรกาารสร้างแรงจูงใจ

(๑๑) หลักสูตรอื่่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงาน

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- (๑) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑.๒ กาารปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑.๒ กาารพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๖) หลักสูตรกาารพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานส่วนต่าบล

ประเด็นที่ต้องพิจารณา ประกอบด้วย

- ๑) ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๒) ควรมีกาารพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๓) บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔) พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๕) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๖) วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๗) พัฒนากาารกระจายอำนาจ
- ๘) พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

หมายเหตุ ๑) หลักสูตรหมายรวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับหลักสูตรแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒) หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาบุคลากรโครงการเดียวกันได้



วืธีกาารพัฒนาและระยะเวลาการด่าเนินกาารพัฒนา

ประธาณคณณะกรรมกาารพนักงานส่วนต่าบลจังหวดศรีสะเกษ เรือง หลักเกณท์และเงือนไขเกือวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กาารบริหารส่วนต่าบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ก่าหนดให้ผู้บั่งคับบัญชา มี หน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคตทีดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะท่าให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้บั่งคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบั่งคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาที่เพ็งย้ายหรือ โอนมาด่ารงด่าแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบั่งคับบัญชาของตน

การพัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชานั้น ผู้บั่งคับบัญชาอาจเป็นผู้ด่าเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่ เหมาะสมด่าเนินการ โดยเลือกวิธีทีเหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วืธีการฝึกอบรมหรือวืธีการพัฒนาอื่ๆ โดยพิจารณาด่าเนินการหาความจ่าเป็นในการพัฒนาจากการ วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดท่าแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บั่งคับบัญชา ขึ้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชา

๑.กาารเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ ส่ารวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อหาความจ่าเป็น ในการพัฒนาผู้ใต้บั่งคับบัญชาแต่ละคน

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจ่าเป็นในการพัฒนา โดยการศีกษาวิเคราะห์ผู้ใต้บั่งคับบัญชาแต่ละคนว่า สมควรจะได้รับกาารพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้ส่าเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานทีกำหนดไว้

๑.๓ ก่าหนดประเภทของความจ่าเป็น ได้แก่ การพัฒนาด้านความรู้ท่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด่าแหน่ง ด้านกาารบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.กาารด่าเนินกาารพัฒนา ให้กระทำดั่งนี้

๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาทีเหมาะสม เมื่อผู้บั่งคับบัญชาได้ข้อมูลทีเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาจากการหาความจ่าเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บั่งคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณาก่าหนดกลุ่มเป้าหมายและเรืองทีผู้อยู่ใต้บั่งคับบัญชาจ่าเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ กาคัดเลือกกลุ่ม บุคคลทีสมควรจะได้รับกาารพัฒนา และเลือกประเด็นทีจะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวืธีการได้ หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๓.กาารติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บั่งคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลกาารพัฒนา เมื่อผ่านการ ประเมินแล้ว ถือว่าผู้บั่งคับบัญชาได้รับการพัฒนาแล้ว

วืธีกาารพัฒนา

องค์กาารบริหารส่วนต่าบลอืปาต ก่าหนดวืธีกาารพัฒนาตามความจ่าเป็นและความเหมาะสมดั่งนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศีกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา หรือการประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ในการ ปฏิบัติงาน
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวืธีการอื่ทีเหมาะสม



แนวทางการดำเนินการ

องค้การบรหการส่วนต่าบลอ้อปาด กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- (๑) องค้การบรหการส่วนต่าบลอ้อปาดดำเนินการเอง
- (๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยองค้การบรหการส่วนต่าบลจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
- (๓) หน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค้การบรหการส่วนต่าบลอ้อปาดจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

งบประมาณในการดำเนินการ

งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แผนงานบริหารงานทั่วไป

- ๑) งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร
- ๒) งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

แผนงานบริหารงานคลัง

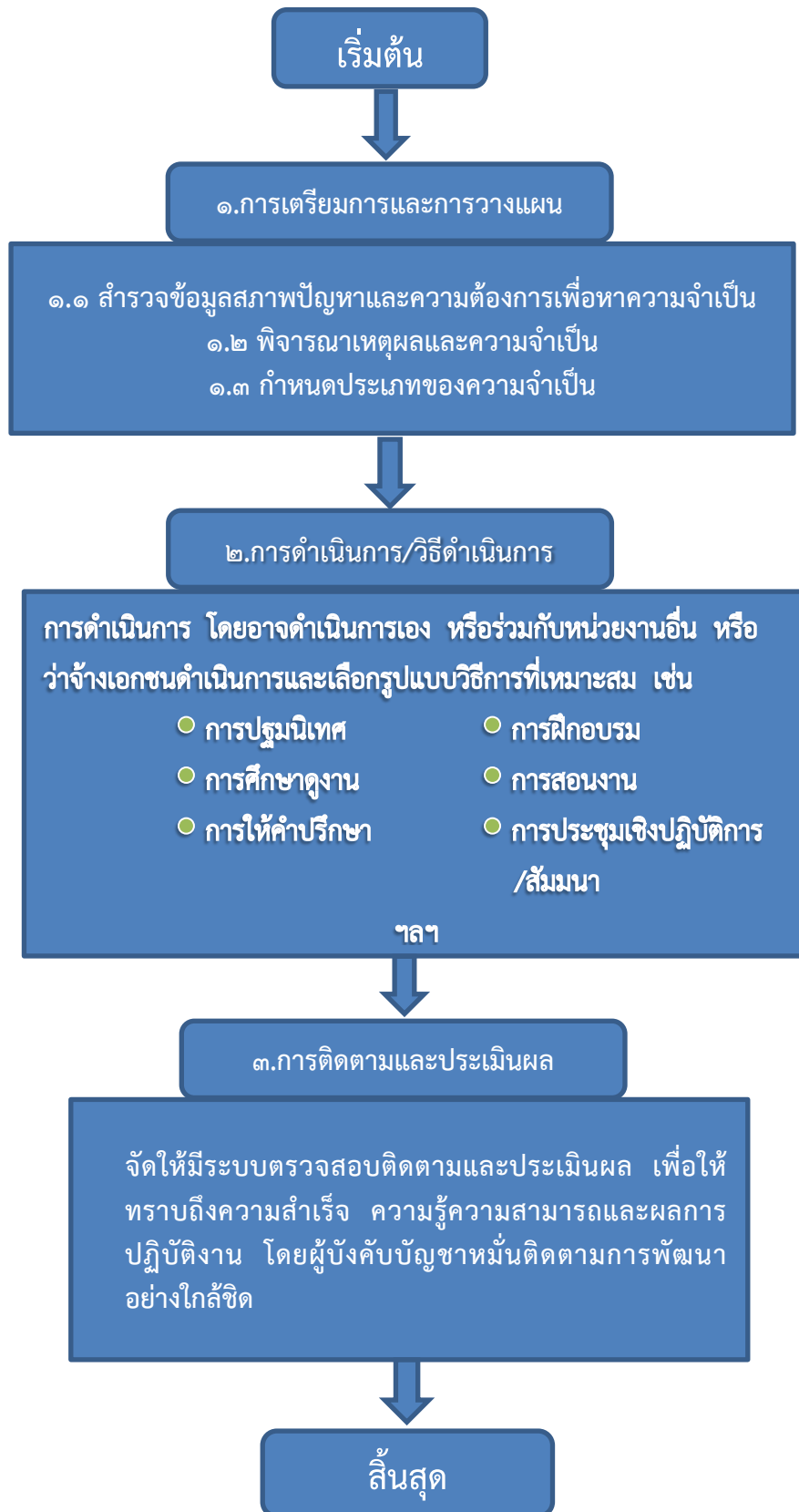
- ๑) งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร
- ๒) งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- ๑) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร
- ๒) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม



แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์กาารบริหารส่วนต่าบลอีปาด





บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร ขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ ซึ่งผลที่ได้จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการทำงานปฏิบัติตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของแผนงาน/โครงการ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นระยะเวลา ๓ ปี และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน

วิธีการติดตาม/ระยะเวลาการติดตาม

๑. หน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินการมายังงานเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวม สรุปผลประกอบการรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒. งานกาารเจ้าหน้าที ติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นปีงบประมาณและสิ้นสุดแผน

การประเมินผล

งานกาารเจ้าหน้าที ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ทั้งด้านงบประมาณ ผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการในภาพรวมตามตัวชี้วัด และจัดทำรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการต่อไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรค ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ข้อ ๒๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประดับ สมนึก)


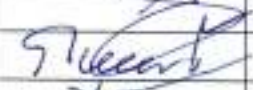
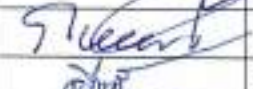



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด



บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางประดับ สมนึก	นายก อบต.อู่ป่าด		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวธัญรัตน์ พืชระพรพัฒน์	ปลัด อบต.อู่ป่าด		กรรมการ
๓	นางสาวเกษมณี แสงสกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายจิระพงศ์ พันธดี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายดำรงศักดิ์ मुखันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๖	นางสาวบุษบา วราพูน	นักทรัพยากรบุคคลฯ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์การประชุมแล้ว นางประดับ สมนึก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และปรับปรุงคำสั่งฯ

ประธานกรรมการ

- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงได้มีคำสั่งที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เป็นประธานกรรมการ
- ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เป็นกรรมการ
- ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ๕.หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๖.นางสาวบุษบา วราพูน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

และได้มีการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากมีพนักงานส่วนตำบลรายนางสาวบุษบา วราพูน ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งข้างต้น ได้ย้ายเปลี่ยนสายงานจากเดิมดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ให้มีหน้าที่ดังนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอียิปต์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมในวันนี้ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มีรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบและพิจารณา

๓.๑ พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

ประธานกรรมการ

- ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

นางสาวบุษบา วราพูน

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ และในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนา ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตร ตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ ๒๖๒ การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่นี้ ให้กระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะเวลาแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ประกอบกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ

(๔) หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

(๕) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ประเมินผลและติดตามการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและตีความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การวิเคราะห์ดูว่า ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เช่น การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- สำหรับร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้สำเนาให้คณะกรรมการและเสนอต่อที่ประชุมนั้น เชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมได้รับทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาและเสนอความคิดเห็น หรือเสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในส่วนต่างๆ ที่เห็นว่าไม่เหมาะสม หรือเพิ่มเติมในส่วนที่มีความจำเป็นหรือสำคัญที่ควรดำเนินการ

นางสาวบุษบา วราพุด

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งบัดนี้ใกล้สิ้นสุดระยะเวลาตามแผนแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด จึงได้จัดทำร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

สำหรับร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มีทั้งหมด ๗ บท ดังนี้

- (๑) บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้
 - หลักการและเหตุผล
 - วัตถุประสงค์
 - เป้าหมายการพัฒนา
- (๒) บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้
 - ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด
- (๓) บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- (๔) บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้
 - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร(SWOT Analysis)
 - การวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
- (๕) บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้
 - วิสัยทัศน์
 - พันธกิจ
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ นิยามศัพท์

- (๖) บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ข้อมูลต่างๆ ดังนี้
- วิทยาลัย
 - พันธกิจ
 - ประเด็นยุทธศาสตร์
 - หลักสูตรการพัฒนา
 - ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๖) หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล
 - ประเด็นที่ต้องพิจารณา
 - วิธีการพัฒนาและระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา
 - แนวทางการดำเนินการ
 - ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา
 - งบประมาณในการดำเนินการ
 - แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
- (๗) บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้
- วัตถุประสงค์
 - วิธีการติดตาม/ระยะเวลาการติดตาม
 - การประเมินผล

ที่ประชุม
นางสาวบุษบา วราพุดม

- รับทราบ
- ในการจัดทำร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ดำเนินการภายใต้กรอบของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมตามแนวทางที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด และข้อมูลต่างๆในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดที่มีอยู่จริง

ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

- รับทราบ
- บทที่ ๓ บทนำ ซึ่งกล่าวถึง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

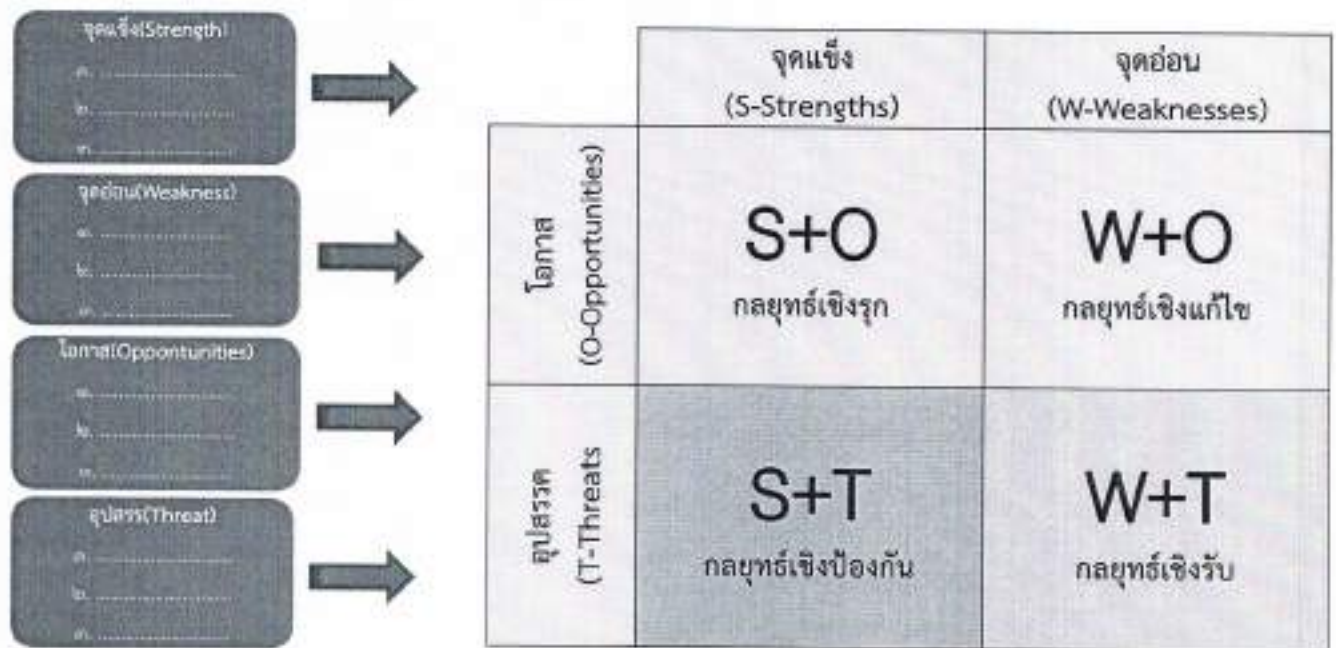
- ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
- มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๓ หรือไม่
 - ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในบทที่ ๑ บทนำ
- ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
- บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป กล่าวถึง ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด
 - มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๓ หรือไม่
 - ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในบทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป
- ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
- บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะกล่าวถึงแนวคิดสำหรับเป็นแนวทางเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยอ้างอิงถึงแนวความคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแนวทางที่ อบค.กำหนด
 - มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๓ หรือไม่
 - ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในบทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
- บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล โดยนำหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis และใช้ TOWS MATRIX ซึ่งเป็นอีกเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ที่ต่อยอดมาจาก SWOT Analysis โดยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ปัจจัยภายใน(Strength : จุดแข็ง และ Weakness : จุดอ่อน)
- นางสาวบุษบา วราพุด
- การดำเนินการในส่วนของบทที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด ได้สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล และดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรค้นหาปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก โอกาส อุปสรรคตามหลัก SWOT Analysis ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด และนำเครื่องมือ TOWS MATRIX มาต่อยอดจาก SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์หาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร(SWOT Analysis)

จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)	
S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างที่การปฏิบัติหน้าที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	W๑	การปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงและประสานการปฏิบัติงาน รวมถึงระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดการเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
S๒	การแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	W๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงานของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับ	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาแนวคิด คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งจริงใจและขวัญกำลังใจจะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความคิดในการทำงาน การมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเพียงพอ	W๕	บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงิน พัสดุ การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น
S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	W๖	ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
S๗	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้งานเทคโนโลยี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
โอกาส(O-Opportunities)		อุปสรรค(T-Threats)	
O๑	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ IT รูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานแบบเครือข่าย ลดการใช้ทรัพยากรและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	T๑	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ความล่าช้าในการให้บริการ ขาดความคล่องตัว ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
O๒	การนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว แพร่หลาย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว	T๒	ความคาดหวังของประชาชนต่อการเข้ารับบริการจากบุคลากรและหน่วยงานของรัฐ
O๓	รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มุ่งเน้นการปรับตัวสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล	T๓	ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่บ่อยครั้ง
O๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ รวมทั้งกระแสโลกที่มีการมุ่งเน้นพัฒนาคนและเทคโนโลยีควบคู่กัน		

TOWS MATRIX เป็นอีกเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ที่ต่อยอดมาจาก SWOT Analysis โดยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ปัจจัยภายใน (Strength : จุดแข็ง และ Weakness : จุดอ่อน)

การวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์



ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

	จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)	
	Sn	Ws	Wa	Wb
◇	S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างดีการปฏิบัติหน้าที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	Wa	การปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่อิงขาดการเชื่อมโยงและประสานการปฏิบัติงานรวมถึงระหว่างภาคส่วนราชการ
	S๒	การแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	Wb	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงานของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
	S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง
	S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งทุกประเภท ทุกระดับ		
	S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเพียงพอ	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม
	S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน		การสร้างวัฒนธรรม การพัฒนาแนวคิด คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งสูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำ

		ตามสายงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ
	Sw	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้งาน เทคโนโลยี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	และความคิดในการทำงานการมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
			Wc บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้และทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เช่นงานการเงิน พัสดุ การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น
			Wb ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
โอกาส(O-Opportunities)		SO	WO
Oa		SbSwOaObOc พัฒนาระบบการให้บริการบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	WcOaOc การส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
Ob		SbSwOaOc ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสู่ระดับบริหาร	
Oc		อุปสรรค(T-Threats)	WT
Ta		SbSwTaTb พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	WcTa ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานแบบหลากหลาย หรือเรียนรู้รอบด้าน
Tb		Tc	
Tc			

ประธานกรรมการ

- ตามที่นางสาวบุษบา วราพุด ได้ชี้แจงรายละเอียดในส่วนที่ ๔ ให้ที่ประชุมได้รับทราบนั้น มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๔ หรือไม่

ปลัด อบต.

- ในส่วนของ T๓ ขอแก้ไขและเพิ่มเติมข้อความดังนี้
แก้ไข

๑) "ความล่าช้าในการให้บริการ" ให้แก้ไขเป็นคำว่า "ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ"

๒) “ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่” ให้แก้ไขเป็นว่า “ปรับตัวไม่ทันกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่”

เพิ่มเติม

ประธานกรรมการ

๑) เพิ่มคำว่า “บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว” ต่อท้ายประโยค “ปรับตัวไม่ทันกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่”

ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือตัดข้อความตรงส่วนใดอีกหรือไม่
- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือแก้ไขในส่วนของบทที่ ๔
- บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ นิยามศัพท์

นางสาวบุษบา วราพุด

- จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และ TOWS MATRIX ผลการวิเคราะห์นำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความรู้คู่คุณธรรม ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ร่วมแรงขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ : การพัฒนาบุคลากร

๑) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้สู่การให้บริการอย่างมืออาชีพ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่การบริการอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔) ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ตรงตามแก่ข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

นิยามศัพท์

พนักงานส่วนตำบล หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ

กลยุทธ์

- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ
- ๒) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

โครงการ

- ๑) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง
- ๒) โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อบต.อีปาด และคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามแก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และค่านิยมที่ดีงามของข้าราชการ
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร อบต.อีปาด
- ๒) โครงการพนักงานดีเด่น

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑) บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งการให้บริการสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุม เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ

- ๑) โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒) โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ๒) บุคลากรมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

โครงการ

- ๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
- ๒) โครงการกิจกรรม ๕ ส. เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประธานกรรมการ

- ตามที่นางสาวบุษบา วราพุด ได้ชี้แจงรายละเอียดในส่วนที่ ๕ ให้ที่ประชุมได้รับทราบนั้น มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๕ หรือไม่

ประธานกรรมการ

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือแก้ไขในส่วนของบทที่ ๕

นางสาวบุษบา วราพุด

- บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีรายละเอียดดังนี้
วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความรู้คู่คุณธรรม ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ร่วมแรงขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามแก่ข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด กำหนดหลักสูตรสำหรับการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยใน หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล
- ๗) ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- (๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐
- (๒) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) พ.ศ. ๒๕๔๖
- (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๕) พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙
- (๖) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- (๗) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙
- (๘) กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๙) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหาร ราชการแผ่นดิน

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- (๑) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- (๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๒
- (๓) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- (๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน
- (๕) พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓

(๖) ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓) **หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

(๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓.๒ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา

๓.๓ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน

๓.๔ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล

๓.๕ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี

๓.๖ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้

๓.๗ หลักสูตรวิศวกรโยธา

๓.๘ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

๓.๙ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑๐ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓.๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ

๓.๑๓ หลักสูตรนายช่างโยธา

๓.๑๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา

๓.๑๕ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

(๖) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

(๗) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

(๘) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

(๙) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

(๑๐) หลักสูตรอื่นๆ เกี่ยวกับความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

หมายเหตุ ๑) หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒) หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

(๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น

(๒) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป

- (๓) หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
 - (๔) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 - (๕) หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
 - (๖) หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา
 - (๗) หลักสูตรด้านการวางแผนและการจัดการ
 - (๘) หลักสูตรความเป็นผู้นำ
 - (๙) หลักสูตรเชิงกลยุทธ์
 - (๑๐) หลักสูตรการสร้างแรงจูงใจ
 - (๑๑) หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงาน
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ
- ๑) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑.๒ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๖) หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล

ประเด็นที่ต้องพิจารณา ประกอบด้วย

- ๑) ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๒) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๓) บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔) พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๕) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๖) วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๗) พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๘) พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

หมายเหตุ ๑) หลักสูตรหมายรวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒) หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาบุคลากรโครงการเดียวกันได้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

การพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา นั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

๑.การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ สืบหาข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าสมควรจะได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ภาควิชาเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๓.การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา หรือการประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

แนวทางการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ดำเนินการเอง
- (๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
- (๓) หน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

งบประมาณในการดำเนินการ

งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แผนงานบริหารงานทั่วไป

- ๑) งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่าย อื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร และนอกราชอาณาจักร
- ๒) งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่าย อื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

แผนงานบริหารงานคลัง

- ๑) งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบ รายจ่าย อื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร
- ๒) งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบ รายจ่าย อื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- ๑) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการ ที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่าย อื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

๒) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบประมาณงานหมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ รายการ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด



ประธานกรรมการ

- ตามที่นางสาวนุชบา วราพุด ได้ชี้แจงรายละเอียดในส่วนที่ ๒ ให้ที่ประชุมได้รับทราบนั้น มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ ๒ หรือไม่

ประธานกรรมการ

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือแก้ไขในส่วนของบทที่ ๒
- ต่อไปเป็นการพิจารณาในบทที่ ๓ การติดตามและประเมินผล
ขอเชิญนางสาวนุชบา วราพุด ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวบุษบา วราพุด

- ในส่วนของบทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการ
พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตาม
เป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของแผนงาน/โครงการ เพื่อวัด
ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล เป็นระยะเวลา ๓ ปี และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการ
ทบทวน

วิธีการติดตาม/ระยะเวลาการติดตาม

๑. หน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ รวบรวม วิเคราะห์
ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานมายังงานเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวม
สรุปผลประกอบการรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒. งานเจ้าหน้าที่ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ
อย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นปีงบประมาณและสิ้นสุดแผน

การประเมินผล

งานเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน/
โครงการ ทั้งด้านงบประมาณ ผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการในภาพรวมตาม
ตัวชี้วัด และจัดทำรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการต่อไป

ประธานกรรมการ

- ตามที่นางสาวบุษบา วราพุด ได้ชี้แจงรายละเอียดในส่วนที่ ๖ ให้ที่ประชุม
ได้รับทราบนั้น มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติม
ในส่วนของบทที่ ๗ หรือไม่

ประธานกรรมการ

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือแก้ไขในส่วนของบทที่ ๗

- ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้อธิบายพร้อมชี้แจงรายละเอียดของร่างแผนให้ที่ประชุม
ได้รับทราบ และมีคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณา พร้อมทั้งเสนอแนะแก้ไข
เพิ่มเติมข้อความในร่างแผนดังกล่าว มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือ
ต้องการสอบถามเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ต้องการแก้ไข หรือเพิ่มเติมตรงส่วนใด

ประธานกรรมการ

- เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการเพิ่มเติม แก้ไขตรงส่วนใด
ของร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดแล้ว ขอมติที่ประชุมเห็นชอบ
การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอู่ป่าด ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

- มติที่ประชุม - เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ด้วยคะแนนเสียง ๕ คะแนนเสียง
- ประธานกรรมการ - มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการแก้ไขข้อความหรือเพิ่มเติมข้อความในส่วนที่คณะกรรมการได้พิจารณาให้ดำเนินการเพิ่มเติมหรือแก้ไขให้ครบถ้วน และรวบรวมจัดทำรูปเล่ม เพื่อรายงานขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ต่อไป
- นางสาวบุษบา วราพุด - รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น
- ประธานกรรมการ - ไม่มี
- ประธานกรรมการ - สำหรับวันนี้ ต้องขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดจนเสร็จสิ้น ในการบริหารงานภายในองค์กร ต้องให้ความสำคัญงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งทุกอย่างจะสำเร็จได้ ก็ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของทุกคนทุกตำแหน่งทุกฝ่าย การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ต้องดำเนินการ ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด พร้อมสนับสนุนบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับวันนี้ ขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้
- เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางสาวบุษบา วราพุด)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางประดีย์ สมนิก)

ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่ ศก ๓๗๖๐๑/

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๓/๒๕๖๖ เรื่อง ปรับปรุงคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขออนุญาตคณะกรรมการทุกท่าน ประชุมจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ข้างต้น



(นางประดับ สมนึก)

ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

- ทราบและได้รับระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด(กรรมการ)

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง(กรรมการ)

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง(กรรมการ)

๔. หัวหน้าสำนักปลัด(กรรมการและเลขานุการ)

๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และปรับปรุง
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา
๓.๓ พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....
.....

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต

ที่ ศก ๗๗/๒๐๑๗/

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
คณะกรรมการมีหน้าที่ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อเท็จจริง

เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗ และการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และใช้สำหรับเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ในการประชุมจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าตต่อไป

ระเบียบกฎหมาย

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อเสนอพิจารณา

เห็นควรพิจารณากำหนดวัน/เวลา และสถานที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางการส่งเสริมและ
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา กำหนดวัน/เวลา และสถานที่ประชุมฯ ในการพิจารณาเรื่อง
ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

(ลงชื่อ)



(นางสาวบุษบา วราคุณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)



(นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวอัญวิศม์ พัชรพัทธน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ความเห็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

- กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
- สถานที่ประชุม หอประชุม อบต.อู่ป่าด

(ลงชื่อ)



(นางประดับ สมนิท)

ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่ ศก ๓๗๖๐๑/

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าสำนักปลัด และ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.อู่ป่าด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นางสาวบุษบา วราพุด นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

เนื่องจากพนักงานส่วนตำบล รายนางสาวบุษบา วราพุด ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งข้างต้น ได้ย้ายเปลี่ยนสายงาน จากเดิมดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จึงขออนุมัติปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อทราบและปฏิบัติหน้าที่ต่อไป


(ลงชื่อ)

(นางประดับ สมนึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

- รับทราบและได้รับสำเนาคำสั่ง อบต.อู่ป่าด ที่ ๒๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แล้ว

๑.  ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
๒.  ผู้อำนวยการกองคลัง
๓.  ผู้อำนวยการกองช่าง
๔.  หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๕.  นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด

ที่ ศก ๗๗๖๐๑/

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด ได้ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ แล้ว ตามคำสั่ง อบต.อีป่าด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.นายองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีป่าด | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นางสาวบุษบา วราพุด นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลรายนางสาวบุษบา วราพุด ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าว เดิมดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ปัจจุบันได้ย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ จึงขออนุมัติปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นางสาวบุษบา วราพุด)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)



(นายดำรงศักดิ์ มุขชินธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวอัญวิศม์ ทัศระพรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นางประดับ สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่ ๒๖๓/๒๕๖๖

เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากมีพนักงานส่วนตำบลรายนางสาวบุษบา วราพุม ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งข้างต้น ได้ย้ายเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ไปดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และเพื่อให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ จึงปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ให้มีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประตัม สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่ ศก ๗๗๖๐๑/

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าสำนักปลัด และ
นางสาวบุษบา วราพูน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามคำสั่ง อบต.อู่ป่าด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวบุษบา วราพูน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ดังนี้ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

จึงขอแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้มีตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นทราบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งต่อไป รายละเอียดตามสำเนาคำสั่งแนบท้ายสำหรับคณะกรรมการฯ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางประดับ สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

รับทราบและได้รับสำเนาคำสั่งขอบุติข้อปาด ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้ว

๑.  ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
๒.  ผู้อำนวยการกองคลัง
๓.  ผู้อำนวยการกองช่าง
๔.  หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๕.  นางสาวบุษบา วราพูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่ ศก ๓๗๖๐๑/

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑.นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นางสาวบุษบา วราพุดม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ให้มีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นางสาวนุชบา วราหุณ)
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)



(นายดำรงศักดิ์ มุขชินธ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

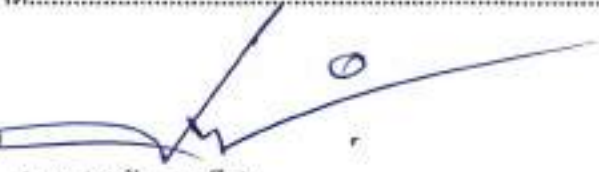
(ลงชื่อ)



(นางสาวอริยรัตน์ พิษระพรพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์.....

(ลงชื่อ)



(นางประดัต สมนึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต

ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เพื่อให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต | เป็นกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นางสาวบุษบา วราพูน นักวิชาการศึกษาศำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ให้มีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) กำหนดเป้าหมาย หลักสูตร และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๓) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประดับ สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าต